

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

NURUL HAYATI
NIM. 53 14 4002

**JURUSAN
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebahagian
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Sarjana Ekonomi Islam

Disusun dan Diajukan Oleh:

NURUL HAYATI

NIM 53.14.4002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Hayati

NIM : 53144002

Program Studi : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Jl. Rawa Cangkuk No. 15 Kec. Medan Denai

Menyatakan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”** adalah asli karya atau penelitian saya sendiri dan bukan karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, Desember 2018

 g membuat pernyataan


Nurul Hayati

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA**

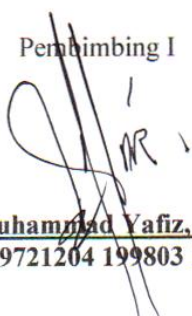
Oleh:

NURUL HAYATI
NIM. 53.14.4002

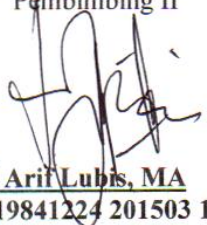
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 10 Desember 2018

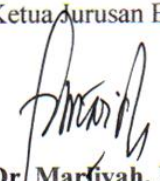
Pembimbing I


Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 19721204 199803 1 002

Pembimbing II


Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 19841224 201503 1 004

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Islam


Dr. Marfiah, MA
NIP. 19760126 200312 2 003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”** an. Nurul Hayati, NIM 53144002 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 24 Januari 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program, Studi Ekonomi Islam.

Medan, 21 Maret 2019

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,

Sekretaris,

(Dr. Hj. Yenni Samri Julianti Nst, MA)
NIP. 197907012009122003

(Rahmi Syahriza, S.Thi, MA)
NIP. 198501032011012011

Anggota

1. (Drs. Sugianto, MA)
NIP. 196706072000031003

2. (Fauzi Arif Lubis, MA)
NIP. 198412242015031004

3. (Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag)
NIP. 197212041998031002

4. (Aqwa Naser Daulay, M.SI)
NIB. 1100000091

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



ABSTRAK

Nurul Hayati (2018), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*. Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I oleh Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag dan Pembimbing II oleh Bapak Fauzi Arif Lubis, MA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket kuesioner. Subyek penelitian menggunakan sampel sebanyak 71 responden, teknik pengambilan sampelnya dengan *Total Sampling* (pengambilan sampel secara keseluruhan). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pengolahan data menggunakan *SPSS Release 20,0 For Windows*. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid dengan 21 item pernyataan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,233. Variabel disiplin kerja (X) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi dengan nilai $0,783 > 0,6$ dan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas sangat tinggi dengan nilai $0,825 > 0,6$. Pengolahan data menggunakan model regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 16,377 + 0,474X + e$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Disiplin kerja yang memiliki hubungan terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat pada nilai R_{Square} sebesar 0,265, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 26,5% terhadap prestasi kerja pegawai dan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Uji Parsial (uji t) berdasarkan hasil output diatas bahwa nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 4,989 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,99 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,989 > 1,99$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima atau ada pengaruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis telah mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Penulis telah banyak menerima bimbingan, saran, motivasi, serta doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini. Teristimewa untuk kedua orang tua saya yang saya sangat kagumi yaitu Ayahanda Marzuki Abdullah dan Ibunda Hasraini Tanjung yang tidak pernah lelah memberikan kasih sayang, doa, nasihat serta semangat yang tulus hingga saat ini. Mereka adalah sosok yang memiliki rasa kasih sayang yang begitu besar, rasa kepedulian yang begitu mendalam. Lantunan doa dan dukungan yang senantiasa tak pernah putus dan tak pernah bisa tergantikan. Berkat dukungan dan dukungan mereka Alhamdulillah saya mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa melimpahkan Rizky-Nya dan mempermudah segala urusan Ayah dan Ibu.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dosen Pembimbing I penulisan skripsi.
4. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA selaku Dosen Pembimbing II penulisan skripsi.

5. Bapak/Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang telah memberikan saya banyak bekal ilmu pengetahuan selama mengenyam bangku perkuliahan.
6. Segenap Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara atas dukungan dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan berlangsung sampai dengan selesai.
7. Segenap Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara atas dukungan dan bantuan kepada penulis selama penelitian berlangsung sampai dengan selesai.
8. Untuk keluarga tercinta KSPMS Golden UINSU (Kelompok Studi Pasar Modal Syariah Golden Universitas Islam Negeri Sumatera Utara) yang tidak pernah lelah memberikan pengalaman baru dan nasihat serta semangat yang tulus hingga saat ini.
9. Juga terimakasih untuk orang terkasih yang masih dirahasiakan Allah SWT, teman-teman kelas EMS A, dan sahabat Pejuang Skripsi yaitu Adinda Ramadhany Amril, Ayu Hidayah Indriasari, Husana Nasution, Sutresno yang telah sama-sama berjuang dengan penulis dan saling membantu untuk mendapatkan ilmu yang bermanfaat agar kelak kita dapat memberikan yang terbaik tidak hanya untuk diri sendiri melainkan juga untuk bangsa dan tanah air.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini juga masih banyak terdapat kekurangan. Untuk itu penulis mengharap kritik dan saran dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Oktober 2018

Yang membuat pernyataan

Nurul Hayati

NIM: 53.14.002

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
G. Batasan Istilah.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja	13
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
4. Pentingnya Disiplin Kerja	15
5. Indikator Disiplin Kerja	16
6. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	17
B. Prestasi Kerja	19
1. Pengertian Prestasi Kerja	19
2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	20
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	22
4. Indikator Prestasi Kerja	22
5. Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam.....	23

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	24
D. Penelitian Terdahulu	25
E. Kerangka Pemikiran.....	27
F. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
C. Jenis dan Sumber Data.....	29
1. Data Primer	29
2. Data Sekunder	30
D. Populasi dan Sampel Penelitian	30
1. Populasi	30
2. Sampel.....	31
E. Definisi Operasional	31
F. Instrumen Pengumpulan Data.....	35
1. Kuesioner	35
2. Wawancara.....	35
3. Studi Dokumentasi	35
G. Skala Pengukuran Variabel.....	35
H. Analisa Data	36
1. Teknik Analisis Data.....	36
a. Uji Validitas.....	36
b. Uji Reabilitas	36
c. Uji Normalitas	37
d. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	38
2. Pengujian Hipotesis.....	38
a. Uji Parsial (Uji t).....	38
b. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Gambaran Umum Intansi	40
1. Sejarah Intansi	40

2. Visi Dan Misi Intansi	43
3. Tugas Dan Fungsi Intansi.....	43
4. Struktur Organisasi.....	47
B. Karakteristik Responden.....	48
1. Usia Responden.....	48
2. Jenis Kelamin Responden	48
3. Pendidikan Terakhir Responden	49
4. Lama Bekerja Responden.....	50
5. Keterlambatan Kerja Responden.....	50
C. Deskripsi Variabel Penelitian	51
1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	51
2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja	53
D. Teknik Analisa Data	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas.....	56
3. Uji Normalitas	57
E. Analisa Regresi Linear Sederhana.....	59
F. Uji Hipotesis	60
1. Uji Parsial (Uji t).....	60
2. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	62
G. Pembahasan Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Pegawai BNNP Sumatera Utara Bulan September 2017	5
Tabel 1.2 Absensi Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara Oktober 2017	5
Tabel 1.3 Absensi Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara November 2017.....	6
Tabel 1.4 Perhitungan IKP Bidang Pemberdayaan Masyarakat Tahun 2017	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Populasi dan Sampel	31
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X).....	32
Table 3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y).....	34
Tabel 3.4 Instrument Skala Likert.....	36
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai R.....	37
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden 2018.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden 2018.....	49
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden 2018.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden 2018.....	50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterlambatan Kerja Responden 2018.....	51
Tabel 4.6 Responden Terhadap Disiplin Kerja	51

Tabel. 4.7 Responden Terhadap Prestasi Kerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja.....	57
Tabel 4.11 Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	58
Tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	60
Tabel 4.13 Uji T	61
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar 4.2 Grafik Histogram	58
Gambar 4.3 Grafik P-P Plot	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, segala aspek dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam pasar. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri terhadap tantangan yang ada, dan sejatinya manusia memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang sering disebut pegawai atau karyawan berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian agar organisasi mencapai misi dengan baik. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memikirkan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki prestasi kerja yang baik.

Banyak cara yang harus dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai antara lain dengan melaksanakan pelatihan kerja, mengadakan pemilihan dan penempatan pegawai yang tepat, disiplin yang tinggi, memotivasi pegawai dengan memberi upah yang sesuai memberikan kesejahteraan dan jaminan sosial, pemberian insentif atau bonus bagi pegawai yang berprestasi, dan bahkan memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai.

Salah satu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan menerapkan disiplin kerja terhadap setiap pegawai. Pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kerja yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Sebaliknya, jika pegawai tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan berpengaruh pada visi misi perusahaan/intansi. Oleh sebab itu, pendisiplinan kerja bagi pegawai dibutuhkan sanksi bagi setiap pelanggarnya.

Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintahan Indonesia yang bertanggung jawab untuk meminimalkan penyalahgunaan zat yang dikendalikan melalui pencegahan dan langkah-langkah penegakan hukum yang diarahkan terutama pada penyalahgunaan narkotika dan perdagangan obat terlarang. Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara melaksanakan tugasnya berdasarkan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota.¹

Berbicara tentang disiplin kerja pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja dalam mencapai visi misi Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara sangat mengerti akan pentingnya disiplin kerja. Dalam hal tersebut BNN Provinsi Sumatera Utara menerapkan sistem absensi dengan *finger print* dan absensi dengan sistem manual, penetapan jam masuk dan jam keluar, penetapan jam istirahat, penepatan jadwal apel pagi serta pembina apel pagi, penetapan seragam kerja pegawai.

Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin, dengan cara mencegah pemborosan waktu dan tenaga. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan kerja menunjukkan rasa tanggung jawab, solidaritas dan semangat kerja pegawai terhadap perusahaan maupun dirinya pribadi. Kondisi tersebut akan mendorong peningkatan prestasi

¹ <http://www.bnn.go.id/> (di akses pada 18 April 2018)

kerja pegawai dan tujuan dari perusahaan dapat terwujud dengan maksimal. Edy Sutrisno menjelaskan bahwa, “Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.”²

Berdasarkan hasil observasi lapangan secara sederhana di kantor BNN Provinsi Sumatera Utara maka di dapat fenomena adalah masih ditemukannya beberapa pegawai yang sulit terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak disiplin dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang datang terlambat. Hal ini di fokuskan pada seluruh pegawai di kantor BNN Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penerapan disiplin kerja, BNN Provinsi Sumatera Utara menerapkan jadwal masuk kantor mulai jam 08.00 WIB sampai dengan 16.00 WIB dari hari Senin sampai hari Kamis. Berbeda dengan jadwal hari Jum'at, di hari ini pegawai diwajibkan masuk jam 07.00 WIB untuk mengikuti kegiatan senam bersama sebelum jam kantor dimulai. Namun, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti jadwal yang di tetapkan.

Penerapan sanksi sebagai bentuk mendisiplinkan pegawai bagi yang melanggar aturan juga sudah ditegaskan dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pembayaran Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Badan Narkotika Nasional pada Pasal 8 sampai dengan Pasal 16. Pasal-pasal ini menegaskan bagi pegawai yang tidak mengikuti aturan yang ditetapkan maka akan mendapatkan hukuman disiplin berupa pengurangan tunjkin dengan tiga tingkatan yaitu, tingkat ringan sebesar 15 % selama 3 bulan, tingkat sedang sebesar 50% selama 3 bulan, dan tingkat ringan sebesar 90% selama 3 bulan³.

Fenomena ini juga sering terlihat pada absensi jadwal apel pagi pada hari senin dan hari rabu, pegawai masih banyak yang datang terlambat. Pada saat jam kerja berlangsung, beberapa pegawai masih terlihat yang tidak bekerja dan memilih duduk di kantin. Pemanfaatan waktu kerja yang kurang baik ini

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Penerbit Kencana, 2009), h. 151.

³ <http://www.bnn.go.id/> (di akses pada 18 April 2018)

berdampak pada penyelesaian tugas pekerjaan yang semakin lama penyelesaiannya. Sikap inisiatif untuk memahami setiap tugas yang akan dilaksanakan, masih terlihat kurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai akan tugas yang mereka laksanakan dan menunggu perintah dari atasan untuk melaksanakan tugasnya.

Dipaparkan sebelumnya bahwa disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi suatu instansi, organisasi ataupun perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Jika disiplin kerja masih belum bisa diterapkan oleh pegawai dengan baik, maka prestasi kerja akan menurun. Hal ini akan berdampak pada penyelesaian kualitas dan kuantitas pekerjaan pegawai. Jika tugas pekerjaan tidak mencapai hasil yang maksimal maka akan berdampak pada visi misi BNN Provinsi Sumatera Utara.

Tingkat kehadiran pegawai juga masih menjadi permasalahan untuk menerapkan disiplin kerja yang baik. Alat absensi *Finger print* yang terkadang mengalami masalah juga menjadi kendala bagi BNN Provinsi Sumatera Utara untuk mendata pegawai yang hadir dan datang tepat waktu. Alat *Finger print* yang terkadang mengalami masalah, membuat para pegawai semakin tidak disiplin, yaitu dengan menggunakan Surat Jalan Dinas sebagai pengganti dari absensi kehadiran dan keterlambatan mereka. Hal ini cukup mengganggu aktivitas dari BNN Provinsi Sumatera Utara, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada program kerja yang telah direncanakan sebelumnya juga akan tertunda dan akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan.

Berikut data absensi pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara selama 3 bulan di tahun 2017 berdasarkan rekapitulasi daftar hadir manual pegawai.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara

Bulan September 2017

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Bulan September					
			Jumlah Hari Kerja	Absen	Sakit	Cuti	Jaldis	Sebab Lain
1	Umum	17 Orang	19		2	6		
2	Rehabilitas	13 Orang	19	10	2		1	
3	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	13 Orang	19				6	
4	Pemberantasan	23 Orang	19				2	
5	Penyuluhan	5 Orang	19				8	
	Jumlah	71 Orang		10	4	6	17	0

Sumber : BNN Provinsi Sumatera Utara

Tabel 1.2

Absensi Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara

Bulan Oktober 2017

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Bulan Oktober					
			Jumlah Hari Kerja	Absen	Sakit	Cuti	Jaldis	Sebab Lain
1	Umum	17 Orang	22		7	1	16	
2	Rehabilitas	13 Orang	22	6	13		17	
3	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	13 Orang	22				1	
4	Pemberantasan	23 Orang	22			9	2	
5	Penyuluhan	5 Orang	22				7	
	Jumlah	71 Orang		6	20	10	43	0

Sumber : BNN Provinsi Sumatera Utara

Tabel 1.3

Absensi Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara

Bulan November 2017

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Bulan November					
			Jumlah Hari Kerja	Absen	Sakit	Cuti	Jaldis	Sebab Lain
1	Umum	17 Orang	22			9	18	
2	Rehabilitas	13 Orang	22				88	
3	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	13 Orang	22			13	29	
4	Pemberantasan	23 Orang	22		5		107	
5	Penyuluhan	5 Orang	22				5	
	Jumlah	71 Orang		0	5	22	247	0

Sumber : *BNN Provinsi Sumatera Utara*

Dari tabel absensi diatas masih terdapat pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan yang jelas. Kehadiran pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, dengan kehadiran pegawai maka program kerja dapat terealisasi dengan baik. Hal itu membuat pimpinan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara bertindak tegas dengan memberikan teguran kepada pegawai yang melanggar peraturan kerja peraturan yang telah ditetapkan serta mengingatkan kembali tugas-tugas pegawai pada apel pagi setiap hari senin dan rabu. Upaya ini bertujuan untuk peningkatan disiplin kerja untuk menjadikan pegawai memiliki prestasi kerja yang baik dengan melaksanakan tugas yang maksimal dan menciptakan lingkungan kerja yang aman serta nyaman untuk para pegawai.

Fenomena ini juga terlihat dari Laporan Kinerja Badan Narkotika Nasional 2017 yang dipublikasikan, laporan ini menjelaskan perhitungan Indeks Kemandirian Partisipasi (IKP) bidang pemberdayaan masyarakat tahun 2017 bahwa Sumatera Utara masih kurang mandiri dibandingkan dengan Provinsi lainnya. Metode pengukuran Indeks Kemandirian Partisipasi (IKP) dihitung dengan menggunakan “nilai rata-rata tertimbang” dengan 10 kriteria yang diberi bobot. Masyarakat yang telah memenuhi 10 kriteria dengan nilai interval 2.51 ke

atas adalah masyarakat yang mandiri sedangkan masyarakat kurang mandiri adalah masyarakat yang mencapai nilai interval kurang dari 2,51. Hal ini menunjukkan prestasi kerja pegawai BNNP Sumatera Utara khususnya di bidang Pencegahan dan Pemberdayaan masyarakat masih terbilang kurang baik dari beberapa kota besar lainnya. Fenomena ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kurangnya pesinergi antara lingkungan penggiat, kurangnya bimbingan teknis pada penggiat dan respon Dayamas BNN Provinsi Sumatera Utara yang lambat. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman tugas dan inisiatif untuk melakukan pekerjaan menunggu perintah dari atasan.

Tabel 1.4
Perhitungan Indeks Kemandirian Partisipasi (IKP) Bidang Pemberdayaan
Masyarakat Tahun 2017

N o	BNNP	Lingja	Lingmas	Lingdik	Rata-Rata	Kriteria
1	2	3	4	5	6	7
1	ACEH	1,74	2,04	2,77	2,18	Kurang Mandiri
2	SUMUT	1,67	2,51	2,83	2,34	Kurang Mandiri
3	SUMBAR	2,37	3,3	3,25	2,97	Mandiri
4	RIAU	2,12	1,62	2,27	2	Kurang Mandiri
5	JAMBI	3,82	3,9	3,83	3,85	Sangat Mandiri
6	SUMSEL	1,7	2,65	1,83	2,06	Kurang Mandiri
7	BENGKULU	3,46	3,6	3,73	3,6	Sangat Mandiri
8	BABEL	3,35	2,73	1,63	2,57	Mandiri
9	KEPRI	2,47	2,8	2,7	2,66	Mandiri
10	LAMPUNG	3,32	2,23	3,06	2,87	Mandiri

11	BANTEN	2,73	2,33	2,83	2,63	Mandiri
12	DKI JAKARTA	1,9	2	3	2,3	Kurang Mandiri
13	JABAR	0,98	-	1	1,09	Tidak Mandiri
14	JATENG	3,86	1,85	2,4	2,7	Mandiri
15	DI YOGYAKARTA	3,25	3	3,2	3,15	Mandiri
16	JATIM	2,21	0,63	0,93	1,25	Tidak Mandiri
17	KALBAR	2,57	2,65	2,9	2,71	Mandiri
18	KALTENG	2,8	1,9	3,8	2,71	Mandiri
19	KALSEL	3	3	2,9	2,97	Mandiri
20	KALTIM	2,6	3	2,6	2,73	Mandiri
21	KALTARA	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL	NIHIL
22	BALI	3,4	3,8	2,55	3,25	Mandiri
23	NTB	2	3,5	1,8	2,43	Kurang Mandiri
24	NTT	1,94	1,6	1,38	1,64	Tidak Mandiri
25	SULSEL	2,57	2,7	3,25	2,84	Mandiri
26	SULTRA	1,77	-	2,2	1,99	Kurang Mandiri
27	SULTENG	2,75	3,6	3,73	3,36	Sangat Mandiri
28	SULBAR	2,52	2,65	3,36	2,84	Mandiri
29	GORONTALO	2,8	3,38	3,1	3,09	Mandiri
30	SULUT	2,22	2,95	3,35	2,84	Mandiri

31	MALUKU	1,73	2,96	2.06	2,25	Kurang Mandiri
32	MALUKU UTARA	2,77	3,1	3,1	2,99	Mandiri
33	PAPUA BARAT	2,68	2,46	2, 37	2,5	Mandiri
34	PAPUA	2,55	2,57	2,62	2,58	Mandiri
35	DIT. PSM	2,96	2,71	2,96	2,88	Mandiri
TOTAL		2,96	2,74	2,74	2,71	Mandiri

Sumber : <http://www.bnn.go.id/>

Dari alasan dan kondisi tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Masih ditemukan beberapa pegawai yang datang melewati jam masuk kantor atau terlambat.
2. Adanya beberapa pegawai yang belum bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik dan memilih duduk dikantin.
3. Kurangnya inisiatif pegawai untuk bisa memanfaatkan waktu kerja dengan baik.
4. Masih ditemukannya pegawai belum memahami tugas yang diberikan dan memberikan respon yang cepat terhadap tugasnya.
5. Masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan yang jelas.
6. Alat absensi *Finger print* yang masih menjadi kendala untuk mencatat kehadiran dan keterlambatan pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terlihat bahwa disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Agar penelitian ini berfokus dan tidak meluas dari pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada 1 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan suatu rumusan masalah penelitian yaitu, apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian akan terarah apabila dirumuskan tujuan dari penelitian tersebut, karena dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai arah penelitian yang ingin dicapai, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia di dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

2. Bagi Intansi

Melalui hasil penelitian yang dilakukan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijaksanaan mengenai disiplin kerja dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai.

3. Bagi Pegawai

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di instansi agar disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai semakin baik.

4. Bagi Akademisi

Sebagai acuan, referensi, dan tambahan wawasan bagi peneliti selanjutnya terutama yang berkenaan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

G. Batasan Istilah

Untuk tidak menimbulkan adanya perbedaan pengertian, perlu adanya penjelasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Batasan istilah yang digunakan diambil dari beberapa pendapat para pakar dalam bidangnya. Namun sebagian ditentukan oleh peneliti dengan maksud untuk kepentingan penelitian ini. Beberapa batasan istilah yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja, adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.
- 2) Prestasi kerja, adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) *Fingerprint*, adalah jenis mesin absensi biometrik yang menggunakan metode kehadiran atau absensi pegawai dengan mendeteksi sidik jari dan wajah.
- 4) Apel Pagi, merupakan salah satu bentuk untuk mengimplementasikan disiplin kerja, yang bertujuan untuk memberikan informasi perkembangan perusahaan atau organisasi, mengingatkan kembali tujuan perusahaan dan memberikan arahan – arahan yang diperlukan, serta bersifat motivasional kepada seluruh elemen yang ada.
- 5) *Job desk* (uraian pekerjaan), adalah catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta - fakta yang ada.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.⁴

Hasibuan mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku.⁵ Sedangkan Mathis dan Jakson mengemukakan, “Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama”.⁶

Menurut Davis dan Newstrom dalam buku Mangkunegara bahwa disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.⁷ Menurut Alex S. Nitisemita mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.⁸

Menurut Rivai, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2009), h. 96.

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2008), Cet ke- 6, h. 190

⁶ Robert L Mathis & H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), Edisi 1, h. 314

⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), h. 129

⁸ Alex S Nitisemijo, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), Cetakan ke-4, h. 199.

kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁹

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu yang mana pegawai dengan penuh kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis di suatu organisasi ataupun instansi.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi pastinya memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dengan tujuan mengarahkan perilaku kerja karyawan demi tercapainya sebuah target yang sifatnya mendidik. Ada dua bentuk kegiatan disiplin kerja menurut T. Hani Handoko antara lain:¹⁰

- 1) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai dan dengan cara ini para pegawai akan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
- 2) Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sasaran pendisiplinan hendaknya bersikap positif bukan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Pendisiplinan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki perbuatan dimasa yang akan datang dan mencegah pegawai lain untuk menghukum perbuatan dimasa lalu, kemudian apabila pendisiplinan ini menggunakan pendekatan negatif, maka akan

⁹ Veithzal Rivai,, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Muri Kencana, 2005), h. 44

¹⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1989), Cetakan ke-2, h. 208-209.

menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau instansi akan membuat pegawai dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau dengan suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :¹¹

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Adanya keteladanan pimpinan dalam suatu instansi atau perusahaan dianggap sangat penting sekali, karena dalam lingkungan tersebut, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- 3) Adanya aturan pasti yang dijadikan pegangan sebagai bentuk pembinaan disiplin yang dapat dilaksanakan dalam suatu instansi atau perusahaan. Aturan tertulis yang pasti kan dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin itu sangat diperlukan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua

¹¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 89-93.

pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Adanya pengawasan pimpinan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi ataupun perusahaan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Adanya perhatian pimpinan kepada para pegawai dengan mendengarkan keluhan dan kesulitan pegawai dan dicarikan jalan keluarnya dan sebagainya. Hal ini memberi pengaruh besar, sehingga dengan begitu akan dapat tercipta disiplin kerja yang baik, prestasi, semangat kerja, dan moral karyawan.
- 7) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dapat menciptakan iklim kerja yang memungkinkan bagi para pegawai, karena pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

4. Pentingnya Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh pimpinan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai agar prestasi kerja pegawai lebih meningkat. Menurut Hasibuan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.¹²

Disiplin kerja akan mendorong gairah kerja yang meningkat, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai maupun masyarakat. Semangat dapat menggambarkan suatu perasaan, semangat kelompok dan kegembiraan. Oleh karena itu setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki sikap disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya disiplin baik.¹³

¹² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 194.

¹³ Shinta Nur Arifah Muchsin, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja". *Economic Education Analysis Journal*, volume 7, nomor 1 (Februari, 2018), h. 376

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan/intansi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan/intansi akan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan perusahaan/intansi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Sanksi diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan/intansi. Pemberian sanksi harus adil dan tegas terhadap semua pegawai. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian sanksi akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian sanksi yang tegas bagi bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

5. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kehadiran pegawai setiap hari

Pegawai wajib hadir di perusahaan/intansi sebelum jam kerja, dan biasanya pegawai menggunakan sarana kartu kehadiran atau finger scan pada mesin absensi dan juga memakai absensi manual.

2) Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja telah diatur oleh perusahaan/intansi. Pegawai diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3) Mengenakan seragam kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib menggunakan pakaian atau seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rapi dan sopan, mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti tidak melaksanakan tugas sesuai dengan *job desk*. Jika tingkah laku karyawan dapat menimbulkan dampak atas prestasinya, maka para pemimpin harus siap melakukan tindakan tentang pendisiplinan karyawan.

6. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dengan sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.¹⁴

Dalam ajaran Islam, taat dalam melaksanakan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan pegawai yang baik, maka akan sulit suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena disiplin merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dalam ajaran Islam, menaati aturan atau perintah dalam bekerja adalah kewajiban yang harus dipatuhi, selama tidak melanggar norma-norma yang berlaku. Seperti yang ada dalam Al-Quran surat An-Nisa (4) : 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ

الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2006), h. 305

Artinya :

“59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹⁵

Dari ayat diatas, Allah mewajibkan untuk taat terhadap *uli al-amri*, yaitu para pemimpin. Jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada Allah SWT dan Rasul-Nya.¹⁶

Tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aturan yang disusun adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika aturan tersebut dilanggar, maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Kedisiplinan juga merupakan pembatasan pegawai, karena dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain, disiplin tidak hanya sekedar untuk mendisiplinkan saja, tetapi kedisiplinan juga harus menunjang tujuan organisasi atau intansi tercapai. Kedisiplinan hendaknya juga ditegakkan sesuai dengan kemampuan para pegawai. Dengan kata lain, jangan menyuruh atau memerintah pegawai suatu pekerjaan yang sulit untuk dilakukan.¹⁷

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan/intansi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan/intansi dalam mencapai tujuan.

¹⁵ Departemen Agama, RI, *Al-Quran dan Terjemahannya: Juz 1-30*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000). h. 69

¹⁶ Ibrahim Al-Qurabhi,, *Tarikh Khulafa : Terjemahan*, (Jakarta : Qithi Press, 2009), h. 24

¹⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, h. 205

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari pada kata prestasi kerja (*Performance*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang ditetapkan. Prestasi kerja (*job performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan, prestasi kerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:¹⁸

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Ketepatan waktu dari hasil
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan berkerjasama

Menurut Dharma, prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan baik produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seorang atau kelompok.¹⁹ Kemudian Mangkunegara menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁰

Wibowo mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.²¹

Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya

¹⁸ Mathis, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*, h. 378

¹⁹ Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, (Jakarta: Penerbit Rajawali, 1985), Edisi 1, h. 11

²⁰ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2010), h. 210

standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²²

Menurut Danang Sunyoto, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.²³ Prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kerja seseorang secara periodik.²⁴

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan atau pegawai baik secara individu ataupun kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai yang dibebankan kepadanya secara periodik.

2. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat di capai setiap pegawai. Apakah prestasi yang dicapai setiap pegawai baik, sedang atau kurang. Menurut Tani Handoko, adapun tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:²⁵

1) Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

²² Soeprihant Jhon, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 7

²³ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), h. 138

²⁴ Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 66

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, h. 135-137

3) Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7) Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8) Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal di ambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau

masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Mangkunegara menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Faktor Kemampuan, Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi, Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
- 3) Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

4. Indikator Prestasi Kerja

Pada umumnya, untuk mengukur perilaku pegawai itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun indikator pengukuran prestasi kerja bagi perusahaan atau institusi yang bersangkutan adalah sebagai berikut:²⁷

- 1) Kualitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- 2) Kuantitas kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

²⁶ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 67

²⁷ Abdul Rahman Nasution, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, (Medan: FISIP USU Press, 2002) h. 99

3) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Prestasi Kerja dalam Perspektif Islam

Islam menganjurkan kepada umat manusia untuk bekerja dan memperoleh rezeki yang halal di bumi Allah, karena sesungguhnya kekayaan Allah SWT telah tersebar luas di bumi hanya tinggal manusia berusaha untuk memperolehnya. Untuk mendapatkan manusia harus bersungguh-sungguh dengan usaha yang baik dan sesuai dengan jalan yang diperintahkan oleh Allah SWT. Karena sesungguhnya kerja keras dan upaya manusia itu sendiri. Allah SWT berfirman dalam Al Quran surah Al-Insyiqaq (84) : 7-8.

فَأَمَّا مَنْ أَوْتِيَ كِتَابَهُ بِيَمِينِهِ ۖ فَسَوْفَ يُحَاسَبُ حِسَابًا يَسِيرًا ﴿٧﴾

Artinya :

“7. Adapun orang yang diberikan kitabnya dari sebelah kanannya. 8. Maka Dia akan diperiksa dengan pemeriksaan yang mudah.”²⁸

Ayat diatas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan gembira dan bersyukur atas pemberian Allah SWT.

Ayat tersebut apabila dikaitkan dengan prestasi kerja adalah untuk mengetahui sejauh mana pegawai bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dinilai oleh perusahaan/intansi seperti pengetahuan kerja, sikap kerja dan pencapaiannya.

²⁸ Departemen Agama, RI, *Al-Quran dan Terjemahannya: Juz 1-30*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2000). h. 471

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Sebagai usaha untuk menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi perusahaan menerapkan sistem pendisiplinan yang juga merupakan usaha dalam menegakkan peraturan. Sistem pendisiplinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang tertib sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Agar sistem pendisiplinan dapat mencapai tujuannya, penerapannya harus dilakukan secara adil, tegas, dan konsisten. Disiplin timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap peraturan sehingga akan membentuk karakter pegawai yang konsisten dan loyal baik terhadap instansi maupun terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan dampak yang baik terhadap prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Menurut penelitian Yordan Ariandy dan Dadang Iskandar (2015), disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta pada tahun 2015. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang. Metode dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan instrument kuesioner. Pada hasil penelitian ini uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan t tabel 1.986 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.401 > 1.986$). nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 ditolak, dan diterima H_1 maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24,9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75,1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini²⁹.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang selama bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang didasarkan pada keterampilan yang dimiliki serta waktu yang telah ditetapkan sebelumnya

²⁹ Yordan Ariandin dan Dadang Iskandar, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Amerta Indah Otsuka Jakarta". *E-Proceeding Of Management Journal*, volume 2, nomor 2 (Agustus, 2015), h. 1222

oleh instansi. Prestasi kerja sangat penting karena sebagai faktor pendukung pencapaian tujuan instansi. Dengan prestasi kerja yang baik maka akan memudahkan pencapaian tujuan instansi tersebut.

Prestasi kerja tidak akan tercipta apabila tidak ditunjang dengan kedisiplinan yang baik. Pegawai yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi instansi yang pada akhirnya mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Oleh karena itu disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam meningkatkan prestasi kerja yang diharapkan akan menghasilkan suatu hubungan positif dan searah untuk memajukan pegawai dan instansi itu sendiri.

D. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain :

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti / Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1.	Azar Sariah / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,300 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan sebesar 30 %, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini.	Pesamaan Penelitian : 1. Memiliki Variabel yang sama, yaitu Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan Variabel Prestasi Kerja sebagai Variabel dependent dalam penelitian ini. 2. Metode yang

			<p>digunakan adalah metode regresi sederhana.</p> <p>Perbedaan Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada obyek yang diteliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekarang.
2.	<p>Sayudha Patria Adhiputra / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primando Asia Infrastruktur, Tbk Bandung</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan PT. Primarindo Asia Infrastruktur, Tbk Bandung sebesar 78,67% dan sisanya 21,33% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dari perhitungan uji hipotesis, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur, Tbk Bandung.</p>	<p>Persamaan Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki Variabel yang sama, yaitu Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan Variabel Prestasi Kerja sebagai Variabel dependent dalam penelitian ini. <p>Perbedaan Penelitian :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terletak pada obyek yang diteliti serta metode yang digunakan oleh peneliti sekarang. 2. Metode penelitian ini menggunakan Koefisien Korelasi <i>Rank</i>

			<i>Spearman.</i>
3.	Ahmad Jaiz / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil ini diperoleh dari uji hipotesis, dapat dilihat dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil dari penelitian ini menunjukkan yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.	<p>Persamaan Penelitian : Variabel disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel prestasi kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini.</p> <p>Perbedaan Penelitian : 1. Tidak ada variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen dalam penelitian sekarang. 2. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>

E. Kerangka Pemikiran

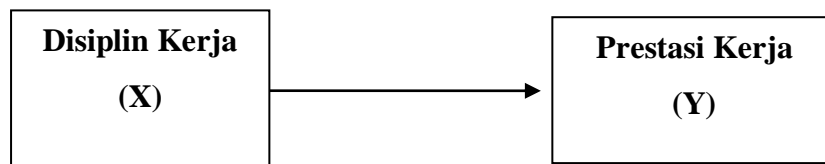
Uma Sekaran dalam buku Sugiyono mengemukakan bahwa "Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting".³⁰

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 60

Prestasi kerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun yang merupakan variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X). Sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah prestasi kerja pegawai (Y).

Secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti dijelaskan didalam kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesa Nol (H_0) adalah “Tidak ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.
2. Hipotesa Alternatif (H_a) adalah “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara.

AB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka. Metode kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *survey*. Dalam penelitian *survey*, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner.³¹

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih untuk mempelajari, mendeskripsikan, dan melihat pengaruh antar variabel yang terumus pada hipotesis penelitian.³²

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara Jalan Willem Iskandar Pasar V Barat I Nomor 1A Medan Estate. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 22 Januari 2018 sampai dengan selesai.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode

³¹ Sugiyono, *Mixed Methods*, (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 11

³² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 10

pengumpulan data orisinal.³³ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan di satukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh pihak lain. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi intansi, publikasi pemerintah, situs Web dan arsip-arsip resmi.³⁴

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi dalam suatu penelitian merupakan kumpulan individu atau obyek yang merupakan sifat-sifat umum. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kulaitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³⁵ Definisi ini menerangkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah dari obyek atau subyek yang harus dipelajari, tetapi harus mengikuti keseluruhan karakteristik dari obyek atau subyek tersebut.

Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 71 orang berdasarkan data jumlah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

³³ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, (Jakarta : Erlangga, 2009), h. 3

³⁴ Uma Sekaran, *Research Methods For Business – Metode Penelitian Untuk Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, 2011), h. 76

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 80

2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian dalam suatu penelitian harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh dan bersifat representatif, artinya dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan, atau dapat menggambarkan keadaan sebenarnya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto, bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.³⁶

Karena jumlah populasi ini kurang dari 100, maka jumlah sampel penelitian diambil secara keseluruhan. Hal ini didasarkan pada pendapat Arikunto, bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.³⁷

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan Total Sampling. Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa populasi kurang dari 100 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 orang.

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel

Total Populasi	71
Total Sampel	71

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dan membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta : Bina Aksara, 2006), h. 109.

³⁷ *Ibid*, h. 112

1. Variabel bebas yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, yaitu disiplin kerja (X). Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan instrumen variabel disiplin kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, terdiri dari 12 butir pernyataan yang mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi variabel disiplin kerja (X). Instrumen yang berupa pernyataan dalam kuesioner selanjutnya disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Disiplin Kerja Pegawai	Kehadiran Pegawai Setiap Hari	1. Absensi kehadiran menurut Bapak/Ibu sangat penting dalam penegakan disiplin kerja. 2. Bapak/Ibu selalu memberikan kabar jika berhalangan hadir. 3. Sistem pendataan kehadiran tempat Bapak/Ibu bekerja sudah efektif.	Skala Likert
	Ketepatan Jam Kerja Pegawai	4. Bapak/Ibu masuk dan pulang kerja sesuai dengan jam yang ditetapkan kantor. 5. Bapak/Ibu menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab dan selesai dengan tepat waktu. 6. Bapak/Ibu bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.	Skala Likert

	Mengenakan Seragam Kerja dan Tanda Pengenal	<p>7. Bapak/Ibu selalu mengenakan seragam kerja sesuai hari yang telah ditentukan.</p> <p>8. Bapak/Ibu selalu mengenakan tanda pengenal di kantor ini.</p> <p>9. Bapak/Ibu bersedia menerima sanksi apabila tidak menggunakan seragam kerja dan tanda pengenal selama jam kerja berlangsung.</p>	Skala Likert
	Ketaatan Pegawai Terhadap Peraturan	<p>10. Bapak/Ibu selalu mematuhi prosedur atau peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan.</p> <p>11. Peraturan yang ditetapkan mempermudah dan membantu Bapak/Ibu untuk taat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.</p> <p>12. Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan tersebut.</p>	Skala Likert

2. Variabel terikat yaitu variabel yang terpengaruhi oleh variabel lain, yaitu Prestasi Kerja (Y). Prestasi kerja pegawai adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai diukur dengan menggunakan instrumen prestasi kerja pegawai yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, terdiri dari 9 butir pernyataan yang mencerminkan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai (Y). Instrumen yang berupa pertanyaan dalam kuesioner selanjutnya disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian sebagai berikut:

Table 3.3**Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Prestasi Kerja Pegawai	Kualitas Kerja	1. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh intansi. 2. Bapak/Ibu mengetahui pekerjaan yang akan dikerjakan. 3. Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan Bapak/Ibu miliki.	Skala Likert
	Kuantitas Kerja	4. Pencapaian kerja Bapak/Ibu sesuai dengan target yang ditentukan. 5. Bapak/Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. 6. Bapak/Ibu mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu hari kerja normal.	Skala Likert
	Inisiatif	7. Bapak/Ibu selalu memikirkan cara agar hasil kerja lebih baik. 8. Bapak/Ibu melaksanakan tugas pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. 9. Bapak/Ibu selalu mendahulukan kepentingan perusahaan/intansi dari pada kepentingan pribadi di dalam	Skala Likert

		pengambilan keputusan.	
--	--	------------------------	--

F. Instrumen Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data-data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu alternative jawaban tersebut.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung kepada responden dan pihak-pihak terkait dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Studi Dokumentasi

Teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada perusahaan dengan penelitian seperti sejarah organisasi, struktur organisasi, uraian tugas, dan peraturan perusahaan.

G. Skala Pengukuran Variabel

Sistem pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.³⁸ Pada penelitian ini responden diharuskan memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian masin-masing diberi skor tertentu. Total skor dihitung untuk kemudian menjadi ukuran posisi responden dalam Skala Likert. Kriteria pengukuran untuk variabel X dan Y adalah sebagai berikut :³⁹

³⁸ Syafrizal Helmi Situmorang, *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, (Medan: USU Pres, 2012), h. 6

³⁹ *Ibid.* h. 7

Tabel 3.4
Instrument Skala Likert

No.	Skala Pengukuran	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

H. Analisis Data

1. Teknik Analisi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Suharsimi Arikunto, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁴⁰ Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable.⁴¹

SPSS merupakan alat yang memiliki fungsi untuk mengukur reliabilitas dengan uji ststistik *Cronbach's Alpha* (α). Setelah pernyataan

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 213

⁴¹ Syafrizal Helmi Situmorang, *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, h. 72

dinyatakan valid, maka butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya. Uji dapat diinterpretasikan sebagai berikut :⁴²

Tabel 3.5
Interpretasi Nilai R

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

Untuk mengetahui apakah instrumen yang dibuat reliabel atau tidak dapat dilihat dari nilai r *Cronbach's Alpha*. Jika nilai $r > 0,60$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.⁴³

c. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui

⁴² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, h. 239

⁴³ Imam Ghazali, *Statistik Nonparametrik*, (Semarang: BP UNDIP, 2001). h. 42

sebuah analisis grafis (seperti diagram histogram) dan *Kolmogorov-Semirnov* dengan signifikansi $> 0,05$ maka data normal.⁴⁴

d. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi dilakukan untuk menunjukkan besar pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah-ubah. Untuk menguji hipotesis pertama dan kedua digunakan teknik analisis regresi sederhana dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Model persamaan regresi sederhana

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja

a : konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Disiplin kerja

2. Pengujian Hipotesis

Jika sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik maka digunakan untuk menganalisis, melalui hipotesis yaitu :

a. Uji Parsial (Uji – t)

Uji t di gunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05.

Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan kita maka

⁴⁴ Umar Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2011), h. 181

hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mencari besarnya sumbangan (kontribusi) variabel X terhadap Y Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja pegawai, maka digunakan koefisien determinan dengan rumus sebagai berikut :

$$dt = (r^2) \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Intansi

1. Sejarah Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Sejarah penanggulangan bahaya narkoba dan kelembagaannya di Indonesia dimulai tahun 1971 pada saat dikeluarkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia (Inpres) Nomor 6 Tahun 1971 kepada Kepala Badan Koordinasi Intelligen Nasional (BAKIN) untuk menanggulangi 6 (enam) permasalahan nasional yang menonjol, yaitu pemberantasan uang palsu, penanggulangan penyalahgunaan narkoba, penanggulangan penyelundupan, penanggulangan kenakalan remaja, penanggulangan subversi, pengawasan orang asing.

Berdasarkan Inpres tersebut Kepala BAKIN membentuk Bakolak Inpres Tahun 1971 yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menanggulangi bahaya narkoba. Bakolak Inpres adalah sebuah badan koordinasi kecil yang beranggotakan wakil-wakil dari Departemen Kesehatan, Departemen Sosial, Departemen Luar Negeri, Kejaksaan Agung dan lain-lain, yang berada dibawah komando dan bertanggungjawab kepada Kepala BAKIN. Badan ini tidak mempunyai wewenang operasional dan tidak mendapat alokasi anggaran sendiri dari APBN melainkan disediakan berdasarkan kebijakan internal BAKIN.

Pada masa itu, permasalahan narkoba di Indonesia masih merupakan permasalahan kecil dan Pemerintah Orde Baru terus memandang dan berkeyakinan bahwa permasalahan narkoba di Indonesia tidak akan berkembang karena bangsa Indonesia adalah bangsa yang ber-Pancasila dan agamis. Pandangan ini ternyata membuat pemerintah dan seluruh bangsa Indonesia lengah terhadap ancaman bahaya narkoba, sehingga pada saat permasalahan narkoba meledak dengan dibarengi krisis mata uang regional pada pertengahan tahun 1997, pemerintah dan bangsa Indonesia seakan tidak siap untuk menghadapinya, berbeda dengan Singapura, Malaysia dan Thailand yang sejak tahun 1970 secara konsisten dan terus menerus memerangi bahaya narkoba.

Menghadapi permasalahan narkoba yang berkecenderungan terus meningkat, Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI) mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang narkoba. Berdasarkan kedua Undang-Undang tersebut, Pemerintah (Presiden Abdurrahman Wahid) membentuk Badan Koordinasi Narkotika Nasional (BKNN), dengan Keputusan Presiden Nomor 116 Tahun 1999. BKNN adalah suatu Badan Koordinasi penanggulangan narkoba yang beranggotakan 25 instansi pemerintah terkait.

BKNN diketuai oleh Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) secara *ex-officio*. Sampai tahun 2002 BKNN tidak mempunyai personil dan alokasi anggaran sendiri. Anggaran BKNN diperoleh dan dialokasikan dari Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia (Mabes Polri) sehingga tidak dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal. BKNN sebagai badan koordinasi dirasakan tidak memadai lagi untuk menghadapi ancaman bahaya narkoba yang makin serius. Oleh karenanya berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, BKNN diganti dengan Badan Narkotika Nasional (BNN). BNN sebagai sebuah lembaga forum dengan tugas mengkoordinasikan 25 instansi pemerintah terkait dan ditambah dengan kewenangan operasional, mempunyai tugas dan fungsi mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba dan mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan nasional penanggulangan narkoba.

Mulai tahun 2003 BNN baru mendapatkan alokasi anggaran dari APBN. Dengan alokasi anggaran APBN tersebut, BNN terus berupaya meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK. Namun karena tanpa struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif (kesamaan fungsional semata), maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius. Oleh karena itu pemegang otoritas dalam hal ini segera menerbitkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Propinsi (BNP) dan Badan Narkotika

Kabupaten/Kota (BNK) yang memiliki kewenangan operasional melalui kewenangan anggota BNN terkait dalam satuan tugas, yang dimana BNNBNP-BN Kab/Kota merupakan mitra kerja pada tingkat nasional, provinsi dan kabupaten/kota yang masing-masing bertanggung jawab kepada Presiden, Gubernur dan Bupati/Walikota dan yang masing-masing (BNP dan BN Kab/Kota) tidak mempunyai hubungan struktural-vertikal dengan BNN.

Merespon perkembangan permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, maka Ketetapan MPR-RI Nomor VI/MPR/2002 melalui Sidang Umum Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR-RI) Tahun 2002 telah merekomendasikan kepada DPR-RI dan Presiden RI untuk melakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang narkoba. Oleh karena itu, Pemerintah dan DPR-RI mengesahkan dan mengundang Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika, sebagai perubahan atas UU Nomor 22 Tahun 1997. Berdasarkan UU Nomor 35 Tahun 2009 tersebut, BNN diberikan kewenangan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba.

Berdasarkan undang-undang tersebut, status kelembagaan BNN menjadi Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dengan struktur vertikal ke provinsi dan kabupaten/kota. Di provinsi dibentuk BNN Provinsi, dan di Kabupaten/Kota dibentuk BNN Kabupaten/Kota. BNN dipimpin oleh seorang Kepala BNN yang diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. BNN berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kepala BNN dibantu oleh seorang Sekretaris Utama, Inspektur Utama, dan 5 (lima) Deputi yaitu Deputi Pencegahan, Deputi Pemberdayaan Masyarakat, Deputi Rehabilitasi, Deputi Pemberantasan, dan Deputi Hukum dan Kerjasama.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara merupakan suatu Badan Vertikal non Kementerian yang terbentuk pada tanggal 19 April 2011 yang dijabat oleh Aguswan, SH dan periode Maret 2013 dijabat oleh Kombes Pol Rudy Tranggono, S.st, MK dan untuk tahun 2015 BNN Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Brigadir Jenderal Polisi Drs. Andi Loedianto yang membawahi 33 kabupaten/kota. Sedangkan BNN Kabupaten / Kota untuk Sumatera Utara berdiri

sebanyak 12 (dua belas) yaitu Kab. Deli Serdang, Kab. Langkat, Kab. Serdang Bedagai, Kab. Tapanuli Selatan, Kab. Mandailing Natal, Kab. Asahan, Kota Pematang Siantar, Kab. Karo, Kota Binjai, Kota Tanjung Balai, Kota Gunung Sitoli dan BNN Kota Tebing Tinggi.

2. Visi Dan Misi Intansi

a. Visi

Menjadi lembaga non kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Aktif lainnya.

b. Misi

- 1) Menyusun kebijakan nasional P4GN
- 2) Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
- 3) Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan aktif lainnya (narkoba).
- 4) Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada presiden.

3. Tugas Dan Fungsi

a. Kedudukan

Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. BNN dipimpin oleh Kepala.

b. Tugas :

- 1) Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 2) Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 3) Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 4) Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
- 5) Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 6) Memantau, mengarahkan dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Psikotropika Narkotika;
- 7) Melalui kerja sama bilateral dan multiteral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 8) Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- 9) Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan
- 10) Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Selain tugas sebagaimana diatas, BNN juga bertugas menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.

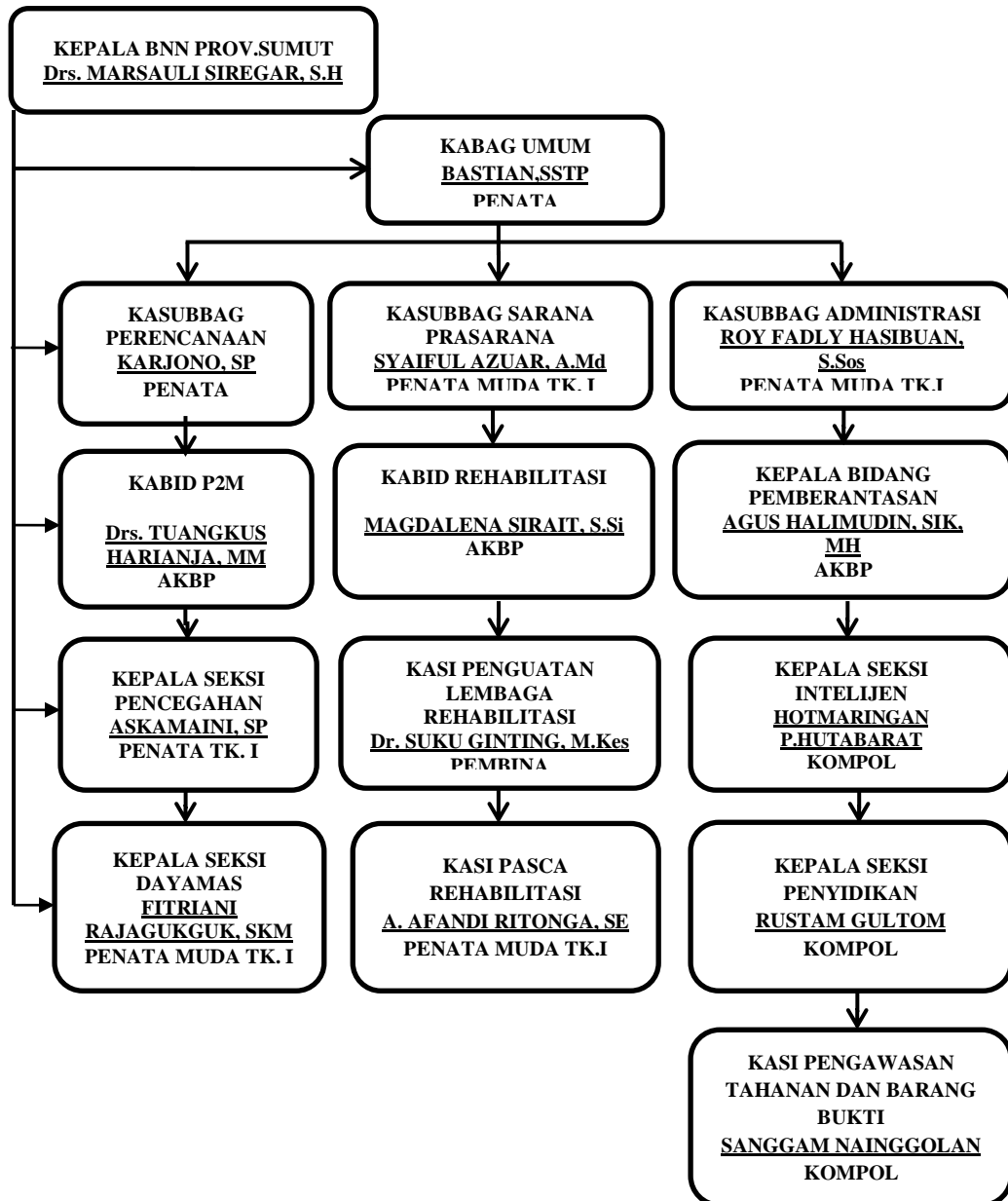
c. Fungsi

- 1) Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN.
- 2) Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria dan prosedur P4GN.
- 3) Penyusunan perencanaan, program dan anggaran BNN.
- 4) Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama di bidang P4GN.
- 5) Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakna teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama.
- 6) Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang P4GN kepada instansi vertikal di lingkungan BNN.
- 7) Pengoordinasian instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam rangka penyusunan dan perumusan serta pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.
- 8) Penyelenggaraan pembinaan dan pelayanan administrasi di lingkungan BNN.
- 9) Pelaksanaan fasilitasi dan pengkoordinasian wadah peran serta masyarakat.
- 10) Pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba dan Prekursor Narkoba.
- 11) Pelaksanaan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi di bidang narkoba, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
- 12) Pengoordinasian instansi pemerintah terkait maupun komponen masarakat dalam pelaksanaan rehabilitasi dan penyatuan kembali ke

dalam masyarakat serta perawatan lanjutan bagi penyalahguna dan/atau pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol di tingkat pusat dan daerah.

- 13) Pengkoordinasian peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang diselenggarakan oleh pemerintah dan masyarakat.
- 14) Peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi penyalahguna dan/atau pecandu narkoba dan psikotropika serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol berbasis komunitas terapeutik atau metode lain yang telah teruji keberhasilannya.
- 15) Pelaksanaan penyusunan, pengkajian dan perumusan peraturan perundang-undangan serta pemberian bantuan hukum di bidang P4GN.
- 16) Pelaksanaan kerjasama nasional, regional dan internasional di bidang P4GN.
- 17) Pelaksanaan pengawasan fungsional terhadap pelaksanaan P4GN di lingkungan BNN.
- 18) Pelaksanaan koordinasi pengawasan fungsional instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat di bidang P4GN.
- 19) Pelaksanaan penegakan disiplin, kode etik pegawai BNN dan kode etik profesi penyidik BNN.
- 20) Pelaksanaan pendataan dan informasi nasional penelitian dan pengembangan, serta pendidikan dan pelatihan di bidang P4GN.
- 21) Pelaksanaan pengujian narkoba, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol.
- 22) Pengembangan laboratorium uji narkoba, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya, kecuali bahan adiktif tembakau dan alkohol.
- 23) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan nasional di bidang P4GN.

4. Struktur Organisasi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara



Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

B. Karakteristik Responden

1. Usia Responden

Usia responden merupakan usia dalam tahun yang dihitung dari waktu kelahiran sampai tahun penelitian dilakukan. Penyajian data responden berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada Tabel 4.1. sebagai berikut :

Tabel 4.1.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden 2018

Keterangan Usia		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Valid	<21 Tahun	1	1,4	1,4	1,4
	21-30 Tahun	16	22,5	22,5	23,9
	31-40 Tahun	34	47,9	47,9	71,8
	>40 Tahun	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat diketahui bahwa dari 71 pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018 sebagian besar yang berumur di antara 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 34 orang (47,9%) dan sebagian kecil yang berumur di bawah 21 tahun sebanyak 1 orang (1,4%).

2. Jenis Kelamin Responden

Penyajian data responden berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada Tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden 2018

Keterangan Jenis Kelamin		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Valid	Laki-laki	42	59,2	59,2	59,2
	Perempuan	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2. dapat diketahui bahwa dari 71 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (59,2%) dan sebagian kecil yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 orang (40,8%).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Penyajian data responden berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada Tabel 4.3. sebagai berikut :

Tabel 4.3.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden 2018

Keterangan Pendidikan Terakhir		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Valid	SMA/SLTA	9	12,7	12,7	12,7
	D3	7	9,9	9,9	22,5
	S1	48	67,6	67,6	90,1
	S2	7	9,9	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat diketahui bahwa 71 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, sebagian besar bertamatan Strata 1 (S1) yaitu ada 49 orang dengan nilai persentase 67,6% dan sebagian kecil bertamatan D3 yaitu ada 7 orang dengan nilai persentase 9,9% dan bertamatan Strata 2 (S2) yaitu ada 7 orang dengan nilai persentase 9,9%.

4. Lama Bekerja Responden

Penyajian data responden berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, diperoleh data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.4. sebagai berikut :

Tabel 4.4.

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja Responden 2018

Keterangan Lama Bekerja		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Valid	<1 Tahun	1	1,4	1,4	1,4
	>1 Tahun	70	98,6	98,6	100,0
Total		71	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui bahwa 71 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, sebagian besar yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun sebanyak 70 orang dengan nilai persentase 98,6% dan yang bekerja dibawah 1 tahun yaitu ada 1 orang dengan nilai persentase 1,4%.

5. Keterlambatan Kerja Responden

Penyajian data responden berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner yang telah diberikan kepada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, diperoleh

data responden berdasarkan keterlambatan kerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.5. sebagai berikut :

Tabel 4.5.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Keterlambatan Kerja Responden 2018

Keterangan Keterlambatan Kerja	Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Kumulatif Persentase
Valid 1-3 Kali	47	66,2	66,2	66,2
>3 Kali	24	33,8	33,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat diketahui bahwa dari 71 pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018, sebagian besar datang terlambat 1-3 kali sebanyak 47 orang dengan nilai persentase 66,2% dan sebagian kecil datang terlambat lebih dari 3 kali sebanyak 24 orang dengan persentase 33,8%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari penelitian, maka selanjutnya dapat dirangkum dengan distribusi frekuensi atas jawaban. Yang diberikan untuk setiap pernyataan dalam masing-masing variabel yang digunakan penelitian ini.

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.6.
Responden Terhadap Disiplin Kerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1.1	9	12,68	46	64,8	14	19,71	2	2,81	0	0	71	100
X.1.2	12	16,9	37	52,11	22	30,98	0	0	0	0	71	100
X.1.3	8	11,26	39	54,92	17	23,94	6	8,45	1	1,4	71	100
X.2.1	0	0	24	33,8	26	36,62	18	25,35	3	4,22	71	100

X.2.2	0	0	13	18,3	24	33,8	27	38,02	7	9,85	71	100
X.2.3	0	0	17	23,94	26	36,62	23	32,39	5	7,04	71	100
X.3.1	0	0	12	16,9	32	45,07	25	35,21	2	2,81	71	100
X.3.2	0	0	14	19,71	31	43,66	21	29,57	5	7,04	71	100
X.3.3	0	0	11	15,49	27	38,02	29	40,84	4	5,63	71	100
X.4.1	0	0	18	25,35	26	36,61	22	30,98	5	7,04	71	100
X.4.2	0	0	20	28,16	29	40,84	18	25,35	4	5,63	71	100
X.4.3	0	0	17	23,94	22	30,98	22	30,98	10	14,1	71	100

Sumber : Kuisisioner, Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel diatas dapat diketahui pernyataan variabel disiplin kerja adalah :

- Untuk item pernyataan ke-1 (X.1.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 64,8% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- Untuk item pernyataan ke-2 (X.1.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 52,11% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (tidak setuju dan sangat tidak setuju).
- Untuk item pernyataan ke-3 (X.1.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 54,92% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,4% (sangat tidak setuju).
- Untuk item pernyataan ke-4 (X.2.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,62% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-5 (X.2.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 38,02% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-6 (X.2.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,62% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- Untuk item pernyataan ke-7 (X.3.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 45,07% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).

- h. Untuk item pernyataan ke-8 (X.3.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 43,66% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- i. Untuk item pernyataan ke-9 (X.3.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,84% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- j. Untuk item pernyataan ke-10 (X.4.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,61% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- k. Untuk item pernyataan ke-11 (X.4.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,84% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).
- l. Untuk item pernyataan ke-12 (X.4.3) menunjukkan dua frekuensi tertinggi sebesar 30,98% (kurang setuju dan tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat setuju).

2. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Tabel. 4.7.

Responden Terhadap Prestasi Kerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1.1	8	11,26	45	63,38	13	18,3	5	7,04	0	0	71	100
Y.1.2	13	18,3	29	40,84	22	30,98	6	8,45	1	1,4	71	100
Y.1.3	15	21,12	28	39,43	22	30,98	6	8,45	0	0	71	100
Y.2.1	12	16,9	34	47,88	18	25,35	4	5,63	3	4,22	71	100
Y.2.2	12	16,9	37	52,11	16	22,53	5	7,04	1	1,4	71	100
Y.2.3	12	16,9	37	52,11	16	22,53	5	7,04	1	1,4	71	100
Y.3.1	8	11,26	45	63,38	13	18,3	5	7,04	0	0	71	100
Y.3.2	13	18,3	29	40,84	22	30,98	6	8,45	1	1,4	71	100
Y.3.3	15	21,12	28	39,43	22	30,98	6	8,45	0	0	71	100

Sumber : Kuisioner, Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan variabel di atas dapat diketahui pernyataan variabel prestasi kerja adalah :

- a. Untuk item pernyataan ke-1 (Y.1.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 63,38% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- b. Untuk item pernyataan ke-2 (Y.1.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,84% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,4% (sangat tidak setuju).
- c. Untuk item pernyataan ke-3 (Y.1.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 39,43% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- d. Untuk item pernyataan ke-4 (Y.2.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 47,88% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 4,22% (sangat tidak setuju).
- e. Untuk item pernyataan ke-5 (Y.2.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 52,11% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,4% (sangat tidak setuju).
- f. Untuk item pernyataan ke-6 (Y.2.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 52,11% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,4% (sangat tidak setuju).
- g. Untuk item pernyataan ke-7 (Y.3.1) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 63,38% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).
- h. Untuk item pernyataan ke-8 (Y.3.2) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,84% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1,4% (sangat tidak setuju).
- i. Untuk item pernyataan ke-9 (Y.3.3) menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 39,43% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju).

D. Teknik Analisi Data

Sebelum melakukan uji statistic lebih lanjut, maka diperlukan pengujian alat ukur penelitian. Pengujian yang pertama dilakukan validitas dan realibitas kuesioner yang meliputi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hipotesa tidak akan menghasilkan kesimpulan yang benar jika alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak valid dan reliable, maka kesimpulan yang dihasilkan dalam uji hipotesa menjadi salah (tidak tepat).

1. Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrument, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujian validitas. Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan 2 adalah jumlah variabel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $71-2$ atau $df = 69$ dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,233 jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom r hitung) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	Pernyataan X.1.1	0,455	0,233	Valid
	Pernyataan X.1.2	0,407	0,233	Valid
	Pernyataan X.1.3	0,348	0,233	Valid
	Pernyataan X.2.1	0,538	0,233	Valid
	Pernyataan X.2.2	0,610	0,233	Valid
	Pernyataan X.2.3	0,592	0,233	Valid
	Pernyataan X.3.1	0,523	0,233	Valid
	Pernyataan X.3.2	0,617	0,233	Valid
	Pernyataan X.3.3	0,661	0,233	Valid
	Pernyataan X.4.1	0,620	0,233	Valid
	Pernyataan X.4.2	0,625	0,233	Valid

	Pernyataan X.4.3	0,511	0,233	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Pernyataan Y.1.1	0,462	0,233	Valid
	Pernyataan Y.1.2	0,694	0,233	Valid
	Pernyataan Y.1.3	0,712	0,233	Valid
	Pernyataan Y.2.1	0,568	0,233	Valid
	Pernyataan Y.2.2	0,735	0,233	Valid
	Pernyataan Y.2.3	0,735	0,233	Valid
	Pernyataan Y.3.1	0,462	0,233	Valid
	Pernyataan Y.3.2	0,694	0,233	Valid
	Pernyataan Y.3.3	0,712	0,233	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel independen disiplin kerja dan variabel dan variabel dependent prestasi kerja dengan 21 item pernyataan mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,233. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrument yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dalam setiap variabel. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4.9.
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	12

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,783 sehingga dinyatakan tingkat realibilitas tinggi karena berada diantara 0,600-0,799.

b. Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Tabel 4.10.

Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,825	9

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Berdasarkan nilai *Alpha* pada kolom *Cronbach's Alpha* di atas, dimana besar reliabel 0,825 sehingga dinyatakan tingkat realibilitas sangat tinggi karena berada diantara 0,800-1,000.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini menggunakan pendekatan *k-molgorov-smirnov*, untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal.

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS Release 20.0* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

a. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.11.

Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,34166483
	Absolute	,051
Most Extreme Differences	Positive	,051
	Negative	-,035
Kolmogorov-Smirnov Z		,431
Asymp. Sig. (2-tailed)		,992

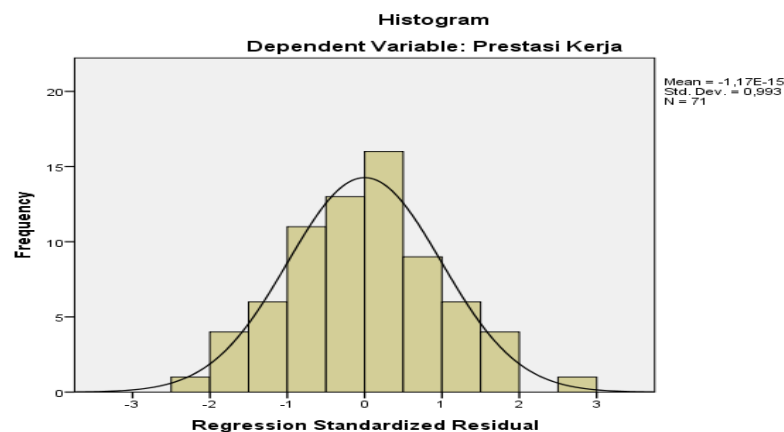
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Tabel 4.11. di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu $0,992 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Normalitas Pendekatan Histogram



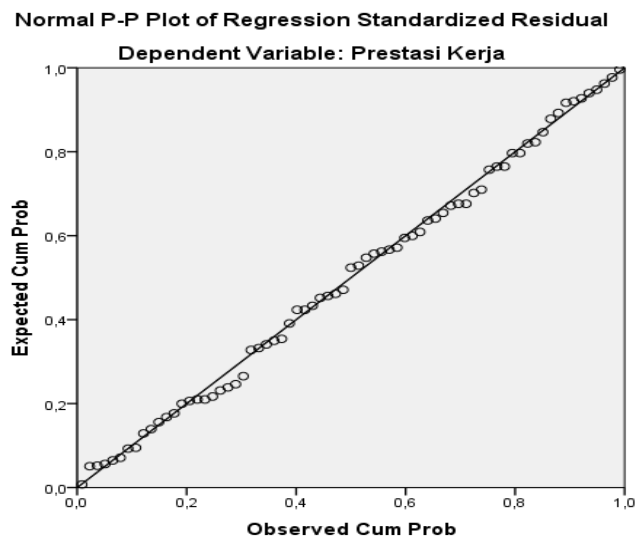
Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Gambar 4.2.

Grafik Histogram

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa histogram mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu data dengan bentuk lonceng di atas tidak melenceng ke kiri dan tidak juga melenceng ke kanan.

c. Uji Normalitas Pendekatan Normal Probability Plot



Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Gambar 4.3.

Grafik P-P Plot

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik di atas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik.

E. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan hubungan secara linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan memperhitungkan variabel disiplin kerja dari pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara diketahui berapa besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS*

Statistic versi 20. Bentuk persamaannya adalah: $Y = a + bX + \epsilon$. Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan tabel uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.12.
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,377	3,484		4,701	,000
Disiplin Kerja	,474	,095	,515	4,989	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Hasil Regresi adalah: $Y = a + bX + e$

$$Y = 16,377 + 0,474X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta 16,377, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (X) = 0, maka variabel prestasi kerja pegawai (Y) = 16,377.
- b. Nilai koefisien 0,474, menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan perubahan prestasi kerja pegawai meningkat sebesar 0, 474 (47,4%).
- c. Standar error (e) menunjukkan tingkat kesalahan pengganggu.

F. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Parsial (Uji – t)

Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Berdasarkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$:

c) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

d) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS :

a. Jika nilai sig < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13.

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,377	3,484		4,701	,000
1 Disiplin Kerja	,474	,095	,515	4,989	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Rumus untuk mencari nilai $t_{tabel} = \alpha / 2; n-k$

Keterangan :

$\alpha = 0,05\%$

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05/2; 71-2$

0,025; 69

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditentukan nilai t_{tabel} sebesar 1,99. Untuk dapat melihat signifikansi dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan variabel dengan 0,05.

Berdasarkan hasil output diatas bahwa nilai dari t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 4,989 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,99 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,989 > 1,99$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dengan hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H_a diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0-1, $0 < R^2 < 1$ semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya mendekati satu maka suatu model akan semakin baik. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai dapat dilihat dari nilai R^2 tabel berikut:

Tabel 4.14.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.265	.254	4,37301

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan R Square sebesar 0,265, yang berarti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai berpengaruh sebesar 26,5% tetapi tidak begitu besar dan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

G. Pembahasan Penelitian

Latar belakang masalah penelitian ini adalah masih banyak pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang melanggar aturan kedisiplinan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan mulai dari datang terlambat hingga absen tanpa izin. Tingginya tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pegawai, sehingga membutuhkan perhatian dan bimbingan penuh dari pimpinan untuk terus mengingatkan akan peraturan dan sanksi yang berlaku sesuai dengan peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017.

Kerja dalam Islam merupakan bentuk kepatuhan terhadap perintah Allah SWT sekaligus juga merupakan praktik ibadah. Maka manusia dikenakan kewajiban untuk bekerja seperti ibadah-ibadah lainnya. Ibadah yang harus dilakukan dengan rasa tulus, ikhlas, taat, mengikuti aturan yang ditetapkan serta tunduk. Bekerja dalam Islam mempunyai makna penting dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat. Dengan bekerja manusia akan memperoleh rezeki dan dapat mengetahui prestasi kerja sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk memperoleh hal tersebut, hendaknya manusia memikirkan cara untuk mendapatkannya. Salah satunya ialah dengan menerapkan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan prestasi kerja yang baik pula.

Menurut Gondokusumo bahwa manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengannya pribadi disiplin. Hal demikian dalam konsep islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa dikerjakan dengan tulus dan ikhlas.⁴⁵

Studi ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

⁴⁵ I.K Chandra, "Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Manlinau Barat Kabupaten Malinau". *eJournal Pemerintah Integratif*, vol. 1, no. 4 (2013), h. 433-499.

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan prestasi kerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*), penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 71 pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, variabel disiplin kerja terdiri dari 4 indikator dan 12 pernyataan dan variabel prestasi kerja terdiri dari 3 indikator dan 9 pernyataan dengan total keseluruhan pernyataan sebanyak 21 item pernyataan. Semua pernyataan kuesioner valid, reliable dan normal.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja terhadap pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan sebagian besar pegawai berumur di antara 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 34 orang (47,9%), sebagian besar pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (59,2%), sebagian besar pegawai dilihat dari tingkat pendidikan yaitu bertamatan Strata 1 (S1) sebesar 49 orang (67,6%), sebagian besar pegawai yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun yaitu 70 orang (98,6%), sebagian besar pegawai dilihat dari keterlambatan 1-3 kali sebanyak 47 orang (66,2%) dan keterlambatan lebih dari 3 kali sebanyak 24 orang (33,8%).

Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan pengujian yang dilakukan, dari hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai 0,474 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Dengan sifat arah positif, jika variabel disiplin kerja di tingkatkan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja pegawai akan bertambah sebesar 0.474. Jadi semakin baik disiplin kerja maka semakin meningkat juga prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dilihat dari uji realibitas dengan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0,783 sehingga dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi dan variabel prestasi kerja sebesar 0,825 sehingga dinyatakan tingkat reliabilitas sangat tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,989 > 1,99$) atau $sig < 0,05$. Hasil pengujian hipotesis (H_a) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,989 lebih besar dari t tabel sebesar 1,99 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$) dengan demikian H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Namun hasil uji koefisien determinasi (R^2) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tetapi tidak besar terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 26,5% dan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian Azar Sariah (2017), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan.

Disiplin dalam Islam merupakan aplikasi yang baik untuk mewujudkan pegawai yang taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku. Islam sangat menjunjung tinggi kedisiplinan karena merupakan bentuk ketaatan terhadap pemimpin. Disiplin kerja islami adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan yang tidak bertentangan prinsip syariah. Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada dengan keahlian, semangat kerja yang tinggi serta dilandasi dengan sikap amanah dan penuh dengan rasa tanggung jawab, bukan hanya terhadap pemimpinnya saja tetapi terutama dengan Allah SWT.

Setiap organisasi atau lembaga dalam meningkatkan kedisiplinan adalah lebih suka kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran tanpa ada tuntutan atau paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga agar kedisiplinan kerja tetap terpelihara, maka organisasi atau lembaga perlu melaksanakan pendisiplinan baik dilakukan melalui pendekatan personal maupun interpersonal dan adanya teladan pemimpin. Disiplin kerja yang baik akan membentuk karakter pegawai yang konsisten dan loyal baik terhadap

pekerjaannya, intansi bahkan terhadap agamanya. Hal tersebut akan menimbulkan dampak yang postif terhadap prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah menyelesaikan pekerjaanya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharga). Prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik.

Manusia diutus Allah ke muka bumi yang di dalamnya terdapat sumber kehidupan. Sumber kehidupan yang disediakan Allah adalah rezeki bagi manusia, sebagai salah satu wujud penyembahan diri manusia kepada Allah adalah manusia yang hanya menggunakan rezeki yang baik dan di ridhai Allah. Untuk mendapatkan rezeki yang baik, manusia dianjurkan untuk bekerja dengan benar sesuai perintah Allah. Islam tidak hanya memandang bekerja adalah untuk keperluan material saja tetapi juga untuk kepentingan rohaniah manusia. Islam juga memberikan penghargaan bahwa orang yang bekerja adalah orang yang melakukan ibadah, dan setiap ibadah mendapat ganjaran berupa pahala. Begitu juga dengan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau lembaga di tuntutan untuk mampu bekerja dengan hasil yang baik dan perlu dinilai prestasinya.

Prestasi kerja tidak akan tercipta apabila pegawai tidak memulai untuk mendisiplinkan diri. Selain pegawai, pemimpin juga berperan penting dalam menciptakan disiplin yang baik. Teladan kepemimpinan yang baik akan menjadi contoh bagi pegawai agar tetap disiplin.

Dengan adanya tingkat disiplin kerja pegawai yang baik maka hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan prestasi kerja pegawai pada tingkat yang lebih tinggi. Kemudian dapat dilihat dari sisi disiplin kerja pegawai yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan, maka hal ini akan mempengaruhi prestasi kerjanya menjadi lebih baik lagi dan pegawai tersebut wajib diberikan reward atas pencapaian hasil prestasinya selama bekerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan:

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ini terbukti berdasarkan analisis yang diperoleh. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil koefisien determinansi diperoleh 0,265 artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak besar terhadap prestasi kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 26,5% dan sisanya 73,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan variabel prestasi kerja pegawai, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dimana nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah 4,989 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,99 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,989 > 1,99$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti nilai tersebut signifikan dan dengan demikian hasil pengujian dalam penelitian ini menyatakan bahwa H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disarankan bagi instansi khususnya seluruh bagian/divisi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara agar dapat memprioritaskan perhatian terhadap disiplin kerja pegawai agar tetap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi dan memperbaiki sistem pendataan pegawai yang

dinilai kurang maksimal. Pimpinan intansi juga harus senantiasa untuk terus memotivasi pegawai dan selalu mengingatkan pegawai untuk tetap bersikap disiplin dalam bekerja, dan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen intansi akan pentingnya disiplin kerja. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2. Disarankan untuk bahan masukan dan pandangan agar dapat mengembangkan kepribadian dan kemampuan pegawai untuk lebih baik lagi, hendaknya intansi juga memeperhatikan pengaruh selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini, yaitu motivasi, reward, lingkungan kerja, dan lain-lain.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam menambah variabel dalam mengenai tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qhurabi, Ibrahim. *Tarikh Khulafa: Terjemahannya*. Jakarta: Qithi Press. 2009.
- Arikunto, Suharsimi. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara. 2006.
- , *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Rajawali. 1985.
- Ghazali, Imam. *Statistik Nonparametrik*. Semarang : BP UNDIP. 2001.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 1989.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas, Edisi Revisi Jakarta: Penerbit Bumi Aksara . 2008.
- Husain, Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada. 2008.
- Jhon, Soeprihant. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 2001.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya . 2001.
- Mathis, Robert L & H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I Buku II. Jakarta: Salemba Empat. 2002.
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2002.

Nasution, Abdul Rahman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Medan: FISIP USU. 2000.

Nitisemijo, Alex S. *Manajemen Personalia*, Cetakan keempat. Jakarta: Ghalia. 1992.

Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana. 2005.

Sekaran, Uma. *Research Methods For Business – Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat. 2011.

Situmorang, Syafrizal Helmi. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press. 2012.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.

-----, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 1995.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. 2012.

-----, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta. 2008.

-----, *Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta. 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Jakarta : Penerbit Kencana. 2009.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers. 2010.

Sumber Lain

Al-Qur'an dan terjemahan. Departemen Agama RI, Bandung : CV Diponegoro. 2010.

Ariandy, Yordan dan Dadang Iskandar, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Amerta Indah Otsuka Jakarta". *E-Proceeding Of Management Journal*, volume 2, nomor 2, Agustus, 2015.

Chandra, I.K. "Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Manlinau Barat Kabupaten Malinau". *eJournal Pemerintah Integratif*, vol. 1, no. 4, 2013.

Muchsin, Shinta Nur Arifah. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja". *Economic Education Analysis Journal*, volume 7, nomor 1, Februari 2018.

Azar Sariah / 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan".

Sayudha Patria Adhiputra / 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primando Asia Infrastruktur, Tbk Bandung".

Ahmad Jaiz / 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba".

WEBSITE

<http://www.bnn.go.id/> di akses pada 18 April 2018 Pukul 17.40 WIB

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Nurul Hayati
2. NIM : 53144002
3. Tmpt/Tgl Lahir : Medan, 12 Juni 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Jalan Rawa Cangkuk No. 15, Kec. Medan Denai

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan MIS Nurul Hidayah RC, Berijazah Tahun 2008
2. Tamatan MTs YPP AZIDDIN, Berijazah Tahun 2011
3. Tamatan MAN 1 Medan, Berijazah Tahun 2014
4. Tamatan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Angkatan Tahun 2014

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. Ketua Osis (2007-2008)
2. Anggota Teater (2006-2009)
3. Anggota DEMA F FEBI (2016-2017)
4. Staff Manager Investasi KSPMS Golden UINSU (2017)
5. Sekretaris Jendral KSPMS Golden UINSU (2018)
6. Anggota Persatuan KSPM Sumatera Utara (2018)